

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* DI MODERASI OLEH *HOPE***

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Psikologi Sains**



**Disusun oleh :**

**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL  
NIM : 201810440211021**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**JULI 2020**

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* DI MODERASI OLEH *HOPE***

**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL  
201810440211021**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Kamis / 16 Juli 2020**

Pembimbing Utama



**Dr. Latipun**

Pembimbing Pendamping



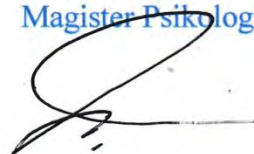
**Dr. Nida Hasanati**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. Anhsagul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



**Dr. Iswinarti**

# TESIS

**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL**  
**201810440211021**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Kamis / **16 Juli 2020**  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## **SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**Ketua / Penguji : Dr. Latipun**

**Sekretaris / Penguji : Dr. Nida Hasanati**

**Penguji : Dr. Tulus Winarsunu**

**Penguji : Dr. Djudiyah**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **ERIK HENDRO PUTRA TEWAL**  
NIM : **201810440211021**  
Program Studi : **Magister Psikologi**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* DI MODERASI OLEH *HOPE*** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Juli 2020  
Yang menyatakan,



**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunianya, serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan pada Rasulullah SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis yang berjudul **“HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT DENGAN *JOB HOPPING* MOTIVES DI MODERASI OLEH HOPE”**. Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi Sains pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

Pada kesempatan ini peneliti dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati ingin mengucapkan terimakasih kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penelitian ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Iswinarti selaku Kaprodi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Dr. Latipun selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing peneliti hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Nida Hasanati selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberi semangat dan motivasi pada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis.
5. Seluruh petinggi dan karyawan tempat penelitian.
6. Orang tua peneliti, Bapak tercinta Londa Tewal dan Mama tercinta Marlik, Kakak tercinta Stevi Lidya Tewal dan kakak ipar tercinta Hartoyo, serta keponakan tercinta M. Anugrah Pratama dan Naura, terimakasih telah memberikan dukungan yang tak henti-hentinya berupa motivasi, dan doa serta materi demi keberhasilan peneliti.



7. Teman-teman “Sengkaling Squad dan Mantera Films”, Bino, Habil, Fachran, Fahri, Zuhul, Junet, Faiz, Firman, Fanri, Mimit, Dani, Latifa, Cyka, Stela, Pitaloka, Nur Anisa, Nur Atika, Dhita, Chantika yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan teman bertukar pikiran. Semoga senantiasa diberikan kemudahan dalam segala urusan oleh Allah SWT.
8. Teman-teman seperjuanganku magister psikologi sains angkatan 2018, terimakasih selalu memberikan bantuan dan kerjasamanya selama ini.

Semoga amal baik yang diberikan mendapat balasan kebaikan yang setimpal oleh Allah SWT. Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penulisan tesis tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Akhirnya peneliti berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak serta sumbangsih pemikiran dan pengetahuan bagi kajian ilmu psikologi industri dan organisasi.

Malang, 16 Juli 2020

Peneliti,



**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xii</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
<i>Job hopping motives</i> dalam Perspektif Islam.....	6
<i>Theory</i> motivasi dua faktor Herzberg.....	6
<i>Job hopping motives</i> .....	7
<i>Perceived Organizational Support</i> .....	8
<i>Perceived Organization Support</i> dan <i>Job hopping motives</i> .....	9
<i>Hope</i> sebagai Moderator <i>Perceived Organization Support</i> dengan <i>Job hopping motives</i> .....	9
Hipotesis Penelitian.....	10
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>11</b>
Desain Penelitian.....	11
Subjek Penelitian.....	11
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	12
Prosedur Penelitian.....	13
Analisis data.....	14
<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>14</b>
Deskripsi dan Hubungan Antar Variabel.....	14
Uji Hipotesis .....	15
PEMBAHASAN .....	17
<b>KESIMPULAN DAN IMPLIKASI .....</b>	<b>20</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>21</b>
<b>Lampiran. 1 .....</b>	<b>25</b>
INSTRUMEN PENELITIAN .....	25
<b>Lampiran. 2 .....</b>	<b>30</b>
ANALISIS DATA .....	30
Lampiran 2.1. Reliabilitas & Validitas <i>Perceive Organizational Support</i> .....	30
Lampiran 2.2. Reliabilitas & Validitas <i>Hope</i> .....	30

Lampiran 2.3. Reliabilitas & Validitas <i>Job Hopping Motives</i> .....	31
Lampiran 2.4. Hasil <i>Uji Mean</i> dan <i>Standart Deviasi</i> .....	32
Lampiran 2.5. Hasil <i>Analisis Hayes</i> .....	33





## Daftar Gambar

Gambar 1. Model teoritis uji hipotesis hubungan antar variabel.....	10
Gambar 4. Model teoritis hasil uji hipotesis hubungan antar variabel .....	15



## Daftar Tabel

Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian.....	11
Tabel 2. Mean, Standart deviasi, dan hubungan antar variabel.....	13
Tabel 3. Mean, Standart deviasi, dan hubungan antar variabel.....	13



## Daftar Lampiran

<b>Lampiran. 1</b> .....	25
INSTRUMEN PENELITIAN .....	25
<b>Lampiran. 2</b> .....	30
ANALISIS DATA .....	30
Lampiran 2.1. Reliabilitas & Validitas <i>Perceive Organizational Support</i> .....	30
Lampiran 2.2. Reliabilitas & Validitas <i>Hope</i> .....	30
Lampiran 2.3. Reliabilitas & Validitas <i>Job Hopping Motives</i> .....	31
Lampiran 2.4. Hasil <i>Uji Mean</i> dan <i>Standart Deviasi</i> .....	32
Lampiran 2.5. Hasil <i>Analisis Hayes</i> .....	33



# **HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* DI MODERASI OLEH *HOPE***

**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL**

**Dr. Latipun (NIDN. 0711026401)**

**Dr. Nida Hasanati (NIDN. 0731056401)**

Magister Psikologi

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

[Erikputratewal@gmail.com](mailto:Erikputratewal@gmail.com)

## **Abstrak**

Fenomena berpindah-pindah pekerjaan saat ini menjadi hal yang biasa terjadi di sebuah perusahaan. Setiap karyawan memiliki motif tertentu untuk meninggalkan perusahaan mereka bekerja. Istilah ini disebut *job hopping motives*. Faktor seperti *perceived organizational support* diduga memiliki keterkaitan terhadap karyawan yang memiliki *job hopping motives* dengan di moderasi oleh *hope*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* dan *hope* sebagai moderasi. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Subjek penelitian ini adalah karyawan generasi milenial berusia 18 – 30 tahun dengan total sebanyak 229 subjek. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*. Pengukuran menggunakan *Job Hopping Motives Scale* (JHMS), *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS), dan *The Adult State Hope Scale* (ASHS). Metode analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regresion Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hope* tidak berhasil memoderasi hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives*.

**Kata kunci :** *perceived organizational support, hope, job hopping motives*

***RELATIONSHIP PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT WITH JOB  
HOPPING MOTIVES IN MODERATION BY HOPE***

**ERIK HENDRO PUTRA TEWAL**

**Dr. Latipun (NIDN. 0711026401)**

**Dr. Nida Hasanati (NIDN. 0731056401)**

Magister Psikologi

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

[Erikputratewal@gmail.com](mailto:Erikputratewal@gmail.com)

***Abstract***

The phenomenon of changing jobs is now common in a company. Every employee has a specific motive for leaving the company they work for. This term is called job hopping motives. Factors such as perceived organizational support are thought to have a relationship with employees who have job hopping motives moderated by hope. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support with job hopping motives and hope as moderation. This type of research uses quantitative with an ex post facto design. The subjects of this study were millennial generation employees aged 18-30 years with a total of 229 subjects. The sampling technique used was purposive sampling. Measurements used the Job Hopping Motives Scale (JHMS), Survey of Perceived Organizational Support (SPOS), and The Adult State Hope Scale (ASHS). The data analysis method used is Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that hope did not succeed in moderating the relationship between perceived organizational support and job hopping motives.

**Keywords :** *perceived organizational support, hope, job hopping motives*

## PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia industri dan organisasi. Ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan tantangan bagi pemilik perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang aktif, berkompeten, kreatif, dan memiliki kemampuan tinggi sehingga memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Saat ini perusahaan besar memberikan peluang pada generasi muda sebagai pilar utama dalam merancang maupun menjalankan perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang ada. Generasi Y atau milenial adalah generasi yang akan terus berkembang dalam beberapa tahun mendatang. Generasi ini lahir pada rentan waktu antara 1989-2000 (Kapoor,C & Solomon,N. 2011). Generasi milenial di anggap sebagai sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam beradaptasi dengan kebutuhan setiap perusahaan saat ini.

Karakteristik khas dalam perilaku mereka seperti fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, spontanitas dan peningkatan disposisi terhadap perilaku partisipatif menjadikan hal yang unik untuk terus di pahami secara mendalam (Blashki, Nichol, Jia, & Prompramote, 2007). Akan tetapi seringkali karakteristik, lingkungan kerja dan perubahan budaya organisasi memicu motif karyawan generasi milenial untuk pindah dari tempat pekerjaannya. Konsep ini dikenal dengan istilah *job hopping motives*. Mengadopsi bahasa Lake, Highhouse, dan Shrift (2018) *job hopping motives* adalah dorongan kekuatan yang memaksa karyawan untuk sering melakukan perubahan pekerjaan secara sukarela. *Job hopping motives* dikalangan generasi milenial menjadi suatu hal yang umum saat ini di berbagai perusahaan dunia. Generasi Y atau millennial adalah generasi yang akan terus berkembang dalam beberapa tahun mendatang.

Salah satu kasus di Hongkong terdapat 87 persen karyawan di bidang keuangan dan akuntansi melakukan *job hopping* adalah generasi milenial (Kong & Johnston, 2018). Survey dunia oleh Deolitte (2016) bahwa dari 7792 karyawan generasi milenial di 29 negara berbeda termasuk 300 karyawan Indonesia. Terdapat 66% karyawan yang akan

mengundurkan diri. Sebanyak 44% menyatakan akan mengundurkan diri dengan kurang dari 2 tahun masa kerja, sedangkan 22% sisanya menyatakan akan mengundurkan diri 2 sampai 5 tahun kedepan. Selain itu status pekerjaan *ordinary employe* di Cina yang berusia kisaran 25 – 35 tahun memiliki tingkat lebih tinggi untuk melakukan *job hopping motives* diantara lainnya (Rong, 2015). Artinya berdasarkan beberapa data tersebut tingkat *job hopping motives* begitu tinggi. Perlu diperhatikan mengingat bahwa pada tahun 2020 di perkirakan bahwa secara keseluruhan generasi milenial akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan kerja sehingga menjadi menarik untuk fokus dalam penelitian ini.

Dampak dari *job hopping motives* pada perusahaan memberikan kerugian yang cukup besar. Seperti halnya ketidakstabilan terhadap kondisi kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak kerugian besar bagi perusahaan (Steenackers & Guerri, 2018). Selain itu memberikan kerugian secara finansial bagi perusahaan pada proses rekrutmen karyawan baru (Zhao & Liu, 2010).

*Negative consequences* dari perilaku *job hopping motives* membuat perusahaan menghadapi berbagai resiko kerugian dan kegagalan yang besar. Beberapa perusahaan teknologi Singapura misalnya sangat prihatin dengan *job hopping motives* karena rahasia perusahaan akan beresiko untuk terbongkar dengan perusahaan saingan. Sementara itu juga biaya yang diinvestasikan untuk proses pelatihan begitu banyak (Hirono & Siy, 1986., Lim, 2013; Yuen, 2016). Selain itu, karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan mengalami demoralisasi yaitu bertambahnya beban kerja karyawan yang masih bertahan untuk menggantikan pekerjaan dari karyawan yang keluar (Widjaja, Kristiani, & Marcella, 2018)

Para pekerja generasi milenial memiliki tingkat kepuasan kerja dan loyalitas yang rendah dibandingkan generasi sebelumnya sehingga tidak jarang penelitian terbaru mengungkapkan bahwa generasi milenial keluar dari pekerjaannya atas kemauan sendiri (Yuen, 2016). Sehubungan dengan alasan tersebut bahwa untuk memahami karyawan yang



ingin melakukan *job hopping motives* perusahaan tidak cukup hanya memberikan tantangan, tunjangan karir maupun tunjangan yang lebih. Akan tetapi perlu menunjukkan apresiasi terhadap dukungan organisasi terhadap kinerja kepada karyawan. Istilah tersebut di kenal dengan *Perceived Organizational Support* yaitu dukungan perusahaan terhadap karyawannya untuk menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

*Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi dengan keyakinan akan sejauh mana penilaian organisasi mereka bekerja, kontribusi yang diberikan, memperhatikan kesejahteraan mereka, mendengar keluhan, dipercaya dapat memberikan perlakuan kepada karyawan dengan adil (Eisenberger et al., 1986). Memberikan dukungan, pengakuan, kepedulian dan penghargaan membuat karyawan akan memiliki keterikatan dengan perusahaan (Tjiang, 2016). Faktor internal terbesar yang mempengaruhi *job hopping motives* pada millineal adalah kurangnya pencapaian prestasi (*achievement*) dan tidak adanya pengakuan yang di dapatkan selama bekerja diperusahaan. Kemudian pada faktor ekstrinsik menunjukan bahwa bukan hanya pendapatan secara finansial akan tetapi juga kondisi dan pengawasan perusahaan menjadi faktor karyawan millennial (Hemdi, Buang, & Saidmamatov, 2018; Rasli, Johari, Muslim, & Romle, 2017).

Pada kedua faktor ini *Perceived Organizational Support* menjadi variabel penting untuk menunjukan apresiasi atas kinerja karyawan yang telah mereka capai dan membentuk kondisi kerja menjadi bersaing untuk terus maju mengembangkan visi perusahaan. Anggapan bahwa perusahaan tidak setia terhadap karyawannya menjadi salah satu alasan untuk pindah dari tempat kerjanya (Pranaya, 2014). Dukungan organisasi yang diberikan juga sebagai salah satu fungsi yang meningkatkan aspek perilaku untuk pencapaian karir (Sujatha & Seema, 2017). Oleh karena itu dukungan rekan dan pengawas yang tersedia untuk seseorang, karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi (Manjot & Sharma, 2018).

Merujuk pada keunikan karakter pada generasi milineal bahwa POS yang rendah didapatkan pada generasi Y akan tetapi tidak pada generasi X (Jayasundera, 2017). Secara langsung POS dapat menurunkan intensitas *turnover* karyawan generasi milenial (Jayasundera, 2017). *Turnover* adalah keinginan sendiri karyawan untuk keluar dari tempat bekerja. Pada umumnya POS yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Ariani, 2011). Karyawan yang mempunyai persepsi bahwa organisasi telah mendukung mereka akan merasa mempunyai kewajiban untuk tetap berada di organisasinya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan juga merasa memiliki peran penting dalam identitas diri mereka dalam organisasinya.

POS yang kuat, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain dan tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Salah satu cara untuk membalas organisasi adalah lewat mempertahankan keanggotaan mereka ditempat bekerja (Satriya, 2018). Sehingga POS memiliki kecenderungan untuk menurunkan *job hopping motives* karyawan. Salah satu *consequences* positif dari POS pada karyawan adalah menguatkan niat karyawan untuk tetap bersama organisasi (Krishnan, 2016). Penjelasan tersebut bertentangan dengan penelitian Feng dan Angeline (2010) terkait *job hopping motives* terhadap guru musik di Malaysia. Hasil menunjukkan bahwa POS tidak berhubungan dengan perilaku *job hopping motives*. Akan tetapi penelitian ini di lakukan kembali dengan konsep yang sama ditemukan bahwa POS berhasil menurunkan *job hopping motives* pada generasi millennial (Ghazali, Jules, Othman, & Jules, 2018). Seiring berjalannya waktu fenomena ini sudah menjadi *trend* di kalangan pekerja muda khususnya di Indonesia. Generasi milenial memiliki *job hopping motives* yang lebih tinggi dari generasi-generasi sebelumnya (Yuen, 2016).

Selanjutnya, berdasarkan penelitian sebelumnya mengkaji hubungan antara POS dengan *job hopping motives*, maka penelitian ini untuk memberikan penjelasan tentang faktor lainnya yang mampu berpengaruh antara POS dengan *job hopping motives*. Faktor tersebut adalah bagaimana cara karyawan menentukan tujuan kesuksesan dalam hidupnya yaitu *hope*. Variabel *hope* adalah salah satu turunan dari dimensi *psycap* yang diartikan

sebagai keadaan positif seseorang dalam mengoptimalkan potensi setiap individu. *Hope* merupakan suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara kekuatan keinginan serta perencanaan untuk mencapai tujuan untuk menemukan jalan dalam mencapai kesuksesan.

Suryaratri dan Abadi (2018) dalam penelitiannya merekomendasikan bahwa *hope* memberikan kontribusi terhadap rendahnya *job hopping motives* pada karyawan. Salah satu dimensi *psycap* yaitu *Hope* dengan memiliki keterikatan terhadap *job hopping motives* (Rizqi, 2019). *Hope* bersifat memberikan dorongan positif terhadap persepsi yang diterima karyawan. Sifat tersebut menjadi penentu karir karyawan dalam menentukan pekerjaan apa yang bisa ambil.

Selain itu terdapat bukti bahwa POS dan *hope* sebagai salah satu dimensi *psycap* terhubung secara positif satu sama lain (Abdul Mutalib Mohamed Azim, 2016; Bitmis, 2015). POS dapat meningkatkan persepsi karyawan bahwa organisasi telah mendukung mereka, yang pada gilirannya meningkatkan *hope* pada karyawan (Roemer & Harris, 2018). Keterkaitan POS dengan *hope* menjadikan mekanisme penting dalam memahami hubungan kerja antar sesama karyawan dalam memahami organisasi mereka bekerja.

Kemudian *hope* memiliki kontribusi cukup kuat secara internal bagi karyawan dalam menentukan persepsi yang diterima lingkungan kerjanya (Hui, Cao, Lou, & He, 2014; Kim et al., 2017; Malik, 2013; Mishra & Mishra, 2016). Seperti halnya mengacu pada kepercayaan, motivasi, persepsi yang melibatkan emosi dan kognisi, tekad, kekuatan, dan komitmen untuk menemukan cara guna mencapai tujuan dalam bekerja (Steenackers & Guerry, 2018; Suryaratri & Abadi, 2018; Yuen, 2016). Sehingga berdasarkan berbagai pandangan tersebut peneliti berasumsi bahwa *hope* berpotensi untuk menjadi moderasi antara POS dengan *job hopping motives*.

Dari beberapa uraian hasil penelitian mengenai *job hopping motives* dan *perceived organizational support*, sejauh ini belum ditemukan penelitian tentang kedua variabel tersebut dengan *hope* sebagai moderator. Maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk

meneliti apakah *job hopping motives* memiliki hubungan dengan *perceived organizational support* dan apakah *hope* dapat memoderasi hubungannya keduanya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Job hopping motives* dalam Perspektif Islam**

Pandangan Islam mengajarkan bahwa pekerjaan adalah amal dan kewajiban dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Sebagaimana yang telah difirmankan oleh Allah SWT dalam Al-quran bahwa *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (Q.S Al-Qashash : 77)”*

Selain itu kurangnya rasa bersyukur atas rezki yang telah diberikan bisa jadi memberikan kekhawatiran karyawan di tempat kerja mereka. Padahal sebagai umat muslim pentingnya kita meyakini setiap rezki yang akan diberikan oleh Allah SWT dan tidak lupa untuk bersyukur. Allah berfirman *“hai orang-orang yang beriman makanlah diantara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah. (Al-Baqarah : 172)”*.

### **Theory motivasi dua faktor Herzberg**

Teori dua faktor ini menunjukkan bahwa manusia memiliki dua set kebutuhan yang berbeda dengan elemen yang berbeda dari situasi kerja memenuhi atau tidak memuaskan kebutuhan ini (Wright, 1989). Set pertama yaitu menyangkut kebutuhan dasar kelangsungan hidup seseorang mengacu pada faktor eksternal yaitu menyangkut kondisi yang mengelilingi melakukan suatu pekerjaan. Secara umum faktor eksternal dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, seperti imbalan, gaji, dan hubungan interpersonal (Meltzer, Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1960; Triandis & Herzberg, 1967). Menurut Herzberg,

faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan. Namun, ketika puas faktor ini tidak memotivasi atau menyebabkan kepuasan, mereka hanya mencegah ketidakpuasan.

Set kedua adalah kebutuhan pertumbuhan, yang mengacu pada faktor internal untuk pekerjaan itu sendiri, misalnya, pengakuan tugas selesai, prestasi, tanggung jawab, kemajuan dan bekerja sendiri. Faktor ini menurut Herzberg yang memotivasi dan menyiratkan bahwa manusia mencoba untuk menjadi semua yang mereka mampu dan ketika puas mereka bekerja sebagai motivator. Namun, ketika faktor ini hilang tidak menyebabkan ketidakpuasan, hanya ketiadaan kepuasan. Beberapa penelitian menggunakan teori dua faktor Herzberg telah diadaptasi ke konteks tertentu yang dipelajari seperti secara meluas pada karyawan (Hemdi et al., 2018).

Penelitian ini menggunakan teori set kedua dimana Rasli (2017) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi *job hopping motives* pada generasi milenial yaitu *achievement, responsibility, independent, advancement, recognition*. Selain itu kurangnya pencapaian prestasi (*achievement*) dan tidak adanya pengakuan yang didapatkan selama bekerja diperusahaan menjadi alasan terbesar untuk karyawan meninggalkan pekerjaannya (Hemdi et al., 2018; Rasli et al., 2017). Pada faktor ini *perceived organizational support* dapat mengarahkan persepsi karyawan untuk merasa layak atas prestasi yang mereka dapatkan sehingga memunculkan keinginan untuk menetap di tempat mereka bekerja. Selain itu variabel *hope* menjadi peluang karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi (*achievement*) di lingkungan kerjanya. Hope secara positif signifikan memberikan peningkatan terhadap prestasi (*achievement*) (Yotsidi, Pagoulitou, Kyriazos, & Stalikas, 2018).

### ***Job hopping motives***

*Job hopping motives* merupakan dorongan kekuatan yang memaksa karyawan untuk sering melakukan perubahan pekerjaan secara sukarela. Konsep ini sedikit berbeda dengan perilaku *turnover*, akan tetapi termasuk bagian dari *voluntary turnover* yaitu keluar dari

pekerjaan atas keinginan sendiri (Lake et al., 2018) . Letak perbedaannya adalah frekuensi waktu untuk berpindah pada perilaku *job hopping* relatif lebih cepat (Yuen, 2016).

Karyawan tipe ini dibagi menjadi dua kategori berdasarkan motif untuk berganti pekerjaan mereka, yakni *advancement driven* dan *escape driven* (Lake et al., 2018). Tipe motif pertama mengacu pada perpektif karir bahwa karyawan ingin berpindah dari pekerjaannya digambarkan sebagai adanya kemajuan untuk mengembangkan keahliannya mencapai karir yang diinginkan. Pandangan ini mencerminkan pada dorongan pribadi, inisiatif dan ambisi. Sebaliknya tipe *escape driven* mengacu pada kualitas seperti implusif, kecemasan, kurangnya ketabahan atau kegigihan dan kurangnya kekuatan moral. Pandangan ini melibatkan keinginan karyawan untuk sering berganti pekerjaan agar keluar dari lingkungan yang mereka tidak sukai. Saleem dan Qamar (2017) melakukan penyelidikan terkait *antecedents* pada variabel *job hopping motives* ditemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan setiap pekerjaannya, memiliki komitmen organisasi yang tinggi serta tidak memiliki tawaran kerja diluar pekerjaannya tidak akan berniat untuk melakukan *job hopping motives*.

### ***Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi dengan keyakinan akan sejauh mana penilaian organisasi mereka bekerja, kontribusi yang diberikan, memperhatikan kesejahteraan mereka, mendengar keluhan, dipercaya dapat memberikan perlakuan kepada karyawan dengan adil serta memperhatikan kehidupan dan tujuan yang akan dicapai oleh mereka (Eisenberger, Hutington, Hutchison, & Sowa, 1986).

Beberapa *concequences* dari POS menurut Krishnan (2016) antara lain: membuat karyawan tetap memperkuat *commitment organization* dalam bekerja disebuah tim, meningkatkan *job statisfaction* dari setiap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan, dan juga peningkatan *task performance* sehingga membuat setiap detail pekerjaan lebih optimal serta memberikan perepsi untuk *intention to remain with the organization* .

### ***Perceived Organization Support dan Job hopping motives***

Karyawan yang mempunyai persepsi bahwa organisasi telah mendukung mereka akan merasa mempunyai kewajiban di dalam diri mereka untuk membalas apa yang telah dilakukan oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Salah satu cara untuk membalas organisasi adalah lewat mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut (Satriya, 2018). Salah satu *consequences* dari adanya POS pada karyawan adalah menguatkan niat karyawan untuk tetap bersama organisasi (Krishnan, 2016). Pada umumnya POS yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Ariani, 2011). Sehingga karyawan beranggapan bahwa perusahaan tidak setia terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan *job hopping motives* dalam diri mereka (Pranaya, 2014).

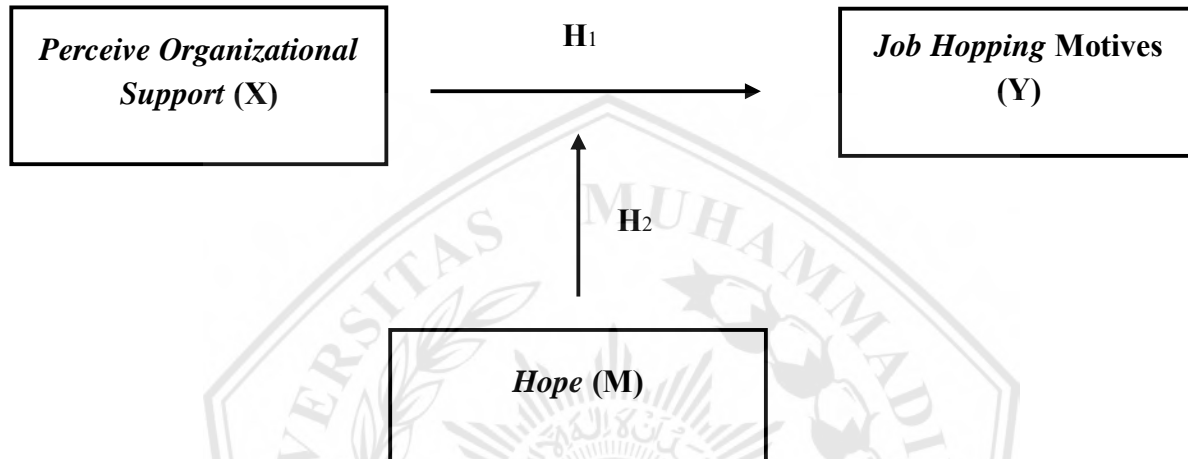
### ***Hope sebagai Moderator Perceived Organization Support dengan Job hopping motives***

*Hope* adalah keadaan motivasi positif yang didasarkan pada interaksi berasal rasa sukses dan juga penetapan realistis tetapi menantang (Kim et al., 2017). Peran *hope* sebagai moderasi dapat ditentukan dengan jelas sebagaimana dilakukan pada diri sendiri dan pada lingkungan organisasi. Oleh karena itu, *hope* sebagai perilaku positif di lingkungan kerja memberikan keyakinan dan tekad kepada setiap karyawan dalam bekerja (Malik, 2013).

*Hope* berperan dalam hubungan antara POS dan *job hopping motives*. Sifat *hope* yang dapat menurunkan perilaku negatif memiliki keterkaitan terhadap *Job hopping motives* pada karyawan. *Hope* memiliki kecenderungan untuk mengontrol *Job hopping motives* (Yuniasanti, Fitriana, & Triana, 2019). Selain itu keterkaitan POS dengan *Hope* menimbulkan dukungan yang dapat mengembangkan psikologi positif dan berkaitan dengan pengabdian pada elemen positif karyawan. Ini juga terkonsentrasi pada pengembangan, pertumbuhan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja (Adlina, Wiroko, & Hayuwardhani, 2018).



*Hope* memainkan peran penting antara POS dan *job hopping motives*, tetapi sampai saat ini tidak ada penelitian yang menyelidiki peran moderasi *hope* antara POS dan *job hopping motives*. Maka berdasarkan berbagai pandangan tersebut peneliti berasumsi bahwa *hope* berpotensi untuk menjadi moderasi antara POS dengan *job hopping motives*.



Gambar 1. Model teoritis uji hipotesis hubungan antar variabel

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Ada hubungan negatif *perceived organizational support* dengan *job hopping motives*.

Hipotesis 2: Ada hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* di moderasi oleh *hope*.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian bersifat *non-eksperimen*, karena peneliti tidak memberikan perlakuan apapun terhadap variabel penelitian (Creswell, 2013). Penelitian ini melihat suatu rumusan masalah yang menguji teori untuk mengontrol batasan-batasan guna menghindari bias dalam sebuah penelitian sehingga dapat digeneralisasikan dengan menghubungkan kembali hasil dari penelitian sebelumnya. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan proses data berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama tentang apa yang sudah diteliti sebelumnya. Desain penelitian ini menggunakan *expost-facto* yaitu penelitian dimana rangkaian variabel-variabel bebas tersebut telah terjadi dan peneliti memulai dengan mengobservasi hubungan yang terlihat, atau bersifat sebab akibat terhadap suatu variabel (Kerlinger, 2006).

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah generasi milenial usia antara 19-30 tahun. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 – 2000 (Kapoor & Solomon, 2011). Selain itu masa kerja subjek antara 6 – 12 bulan di perusahaannya. Rata-rata di masa itu karyawan bisa dikatakan telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan sudah mempunyai motif untuk menentukan apakah mereka masih akan tetap bertahan atau tidak (Pandey, 2019). Ciri khusus tersebut menentukan peneliti menggunakan jenis sampling yaitu *purposive sampling*.

Penelitian ini mengambil sampel di lima perusahaan level *start-up* yang yang bekerja di bidang jasa, yaitu tiga perusahaan foto video dokumentasi dan dua *wedding organizer* yang berstatus *ordinary employe*. Karena dari beberapa perusahaan tersebut banyak memiliki karyawan usia muda. Status pekerjaan *ordinary employe* pada karyawan

yang lebih muda memiliki tingkat lebih tinggi untuk melakukan *job hopping motives* (Ghazali et al., 2018; Rong, 2015).

**Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian (N=229)**

No	Karakteristik	F	Presentase (%)
<b>1</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	95	42 %
	Perempuan	134	58 %
<b>2</b>	<b>Usia</b>		
	19-25 Tahun	174	76 %
	25-30 Tahun	55	24 %
<b>3</b>	<b>Masa Kerja</b>		
	6-9 Bulan	77	34, %
	10-12 Bulan	152	66 %
<b>Total</b>		229	100 %

### **Variabel dan Instrumen Penelitian**

*Job hopping motives* adalah perilaku berpindah tempat kerja dengan relatif waktu yang begitu singkat. Skala yang di gunakan adalah adaptasi dari instrument *Job Hopping Motives Scale* (JHMS) (Lake et al., 2018). Jenis instrumen yang digunakan dalah skala *likert* yang berjumlah 8 item dengan format nilai 1 yaitu sangat tidak setuju sampai dengan 4 yaitu sangat setuju. Nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,83. Contoh item adalah “Tidak menyukai pekerjaan menjadi alasan yang baik untuk berpindah-pindah pekerjaan sesering yang di inginkan”.

*Perceived organizational support* adalah anggapan karyawan terhadap dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasinya. Instrumen yang digunakan adalah *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001) dengan tiga dimensi yaitu *fairness*, *supervisory support*, dan *organizational rewards / job conditions*. Jenis instrumen yang digunakan adalah skala *likert* yang berjumlah 8 item dengan format nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju). Nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,97. Contoh item adalah “Organisasi saya sangat peduli akan kesejahteraan saya”.

*Hope* adalah keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi. Instrumen yang digunakan adalah adaptasi dari *The Adult State Hope Scale* (ASHS) (Snyder, et al., 1996). Jenis instrumen yang digunakan adalah skala *likert* dengan berjumlah 12 item pernyataan. *The Adult State Hope Scale* memiliki empat pilihan menggunakan skala likert dengan pilihan 1 yaitu sangat tidak setuju sampai dengan 4 yaitu sangat setuju, dengan nilai *alpha cronbach* 0,73. Contoh item: “penuh semangat untuk mengejar tujuan saya”.

### **Prosedur Penelitian**

Pada penelitian ini, dimulai dengan menyiapkan instrumen yang telah diadaptasi oleh peneliti sebagai alat ukur penelitian. Kemudian dilakukan survei / peninjauan tempat ke lokasi penelitian yang akan dituju sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Sebelum dilakukannya penelitian, instrumen penelitian yang telah diadaptasi diuji coba (*try out*) terlebih dahulu, guna untuk mengetahui validitas serta reliabilitas dari instrumen penelitian. Setelah didapatkan hasil yang valid dan reliabel maka peneliti kembali menyebarkan skala di tempat penelitian. Minimnya subjek penelitian dalam beberapa perusahaan dan keterlambatan perizinan di tempat penelitian sehingga mengharuskan peneliti untuk memutuskan menggunakan 5 tempat perusahaan. Menyesuaikan dengan karakteristik subjek dalam penelitian ini.

Pertama peneliti mengambil subjek di tiga perusahaan yang bergerak di bidang jasa dokumentasi sebanyak 147 karyawan. Kemudian ditambah lagi dua perusahaan yang

bergerak di bidang jasa organisir pernikahan sebanyak 82 karyawan. Sehingga total subjek dalam penelitian ini adalah 229 subjek.

## Analisis data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Moderated Regresion Analysis* oleh Hayes (2014) dimana bertujuan untuk menguji apakah variable moderasi (M) yang diajukan dapat menjadi perantara hubungan antara variabel bebas (X) kepada variabel terikat (Y) . Melalui penggunaan model tersebut akan diketahui berapa besarnya pengaruh langsung *perceived organizational support* dengan *job hopping motives*, dan peran variabel moderasi *hope* dalam kaitan serta besarnya *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*. Apabila *hope* memiliki hubungan terhadap *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*, maka dapat dikatakan bahwa *hope* berhasil memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* (Hayes, 2014).

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi dan Hubungan Antar Variabel

Hasil nilai *mean*, standart deviasi (SD) dan hubungan antar variabel *perceived organizational support*, *Job hopping motives* dan *hope* :

**Tabel 2. Mean, Standart deviasi, dan hubungan antar variable (N=229)**

No	Karakteristik	Mean	SD	1	2	3
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	3,29	0,47	1		
2	<i>Job Hopping motives</i>	2,94	0,76	0,311	1	
3	<i>Hope</i>	3,40	0,36	0,435*	0,399*	1

Tabel 2 menunjukkan nilai skor yang diperoleh masing-masing variabel yaitu variabel *perceived organizational support* (M=3,29 ; SD=0,47), *job hoping motives* (M=2,94 ; SD=0,76) dan *hope* (M=3,40 ; SD=0,36), sedangkan korelasi antar variabel *perceived organizational support* dan *job hoping motives* 0,311 ( $p<0,05$ ), korelasi *hope* dan *job hopping motives* 0,399 ( $p<0,05$ ) dan korelasi *perceived organizational support* dan *hope* 0,435 ( $p<0,05$ ). Variabel *perceived organizational support* dan *job hopping motives* menunjukkan korelasi lemah dan variabel *hope* dan *job hopping motives* serta *perceived organizational support* dan *hope* menunjukkan korelasi sedang.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk penentuan keputusan dalam penelitian, kemudian hasil analisis dilakukan dengan teknik *Mediated Regression Analysis* (MRA) berdasarkan proses *Hayes* sebagai berikut :

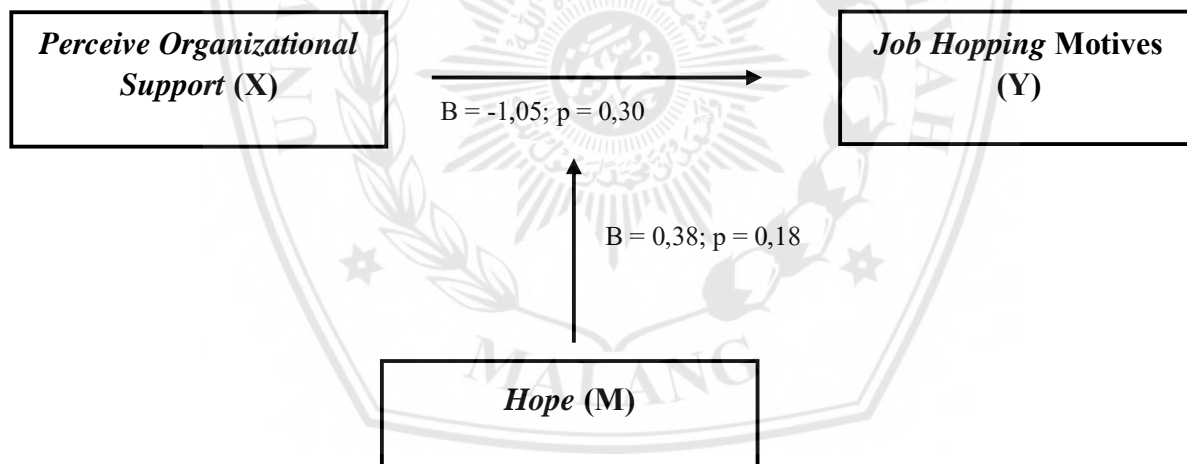
**Tabel 3. Hasil hubungan *Hope* dengan *Perceived Organizational Support* dengan *Job Hopping Motives*.**

No.	Jenis Variabel	b	t-hitung	p-value	R2
1	Model 1				0.18
	Constant	-0.26	-0.59	0.55	
	POS (X)	0.27	2.53	0.12	
	Hope (M)	0.67	4.86	0.00	
2	Model 2				0.006
	Constant	3.99	1.22	0.22	
	POS (X)	-1.05	-1.04	0.30	
	Hope (M)	-0.55	0.58	0.55	
	Interaksi (X*M)	0.38	1.31	0.18	

Pada hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah ada hubungan POS dengan *job hopping motives*. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien  $B = -1,05$  dan  $p = 0,30$ . Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara POS dengan *job hopping motives*. Sehingga dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Pada hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah ada hubungan POS antara *job hopping motives* di moderasi oleh *hope*. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien  $B = 0,38$  dan  $p = 0,18$ . Menunjukkan bahwa *hope* tidak berhasil memoderasi hubungan POS antara *job hopping motives*. Sehingga dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Berdasarkan hasil uji analisis data didapatkan nilai R square pada model 1 dan model 2 memberikan sumbangan efektifitas sebesar 0,6% pada hubungan POS antara *job hopping motives* di moderasi oleh *hope*.



Gambar 2. Model teoritis hasil uji hipotesis hubungan antar variabel.



Berdasarkan uraian tersebut ditemukan hasil bahwa, *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* tidak signifikan. Maka tidak terdapat hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives*. Kemudian *hope* tidak berhasil sebagai moderator *perceived organizational support* dengan *job hopping motives*. Maka tingkat *hope* tinggi, sedang maupun rendah dan tidak memiliki hubungan antar variabel lain.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* tidak signifikan. Artinya tinggi atau rendahnya *perceived organizational support* tidak dapat menurunkan *job hopping motives* pada karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *perceived organizational support* dapat menurunkan *job hopping motives* pada karyawan (Ghazali et al., 2018). Peneliti menduga kondisi perusahaan yang berbeda menjadi sebab perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya. Perusahaan *start-up* cenderung bekerja secara tidak terstruktur karena harus mengikuti pertumbuhan yang cepat (Slavik, 2019). Penyesuaian ini menimbulkan banyaknya faktor atas motif karyawan untuk melakukan *job hopping motives*. Faktor tersebut meliputi; jenjang karir yang tidak terstruktur, karyawan tidak merasa mendapatkan eksistensi, kondisi perusahaan yang tidak sistematis dan kualitas kerja kehidupan (Osibanjo, Waribo, Akintayo, Adeniji, & Fadeyi, 2019). Karyawan merasa POS sudah terpenuhi dan bukan menjadi alasan untuk melakukan *job hopping motives*. Melainkan alasan tersebut berfokus pada kondisi perusahaan yang belum terstruktur. Sehingga *perceived organizational support* yang baik-baik saja bisa tidak mengurungkan karyawan untuk melakukan *job hopping motives*.

Secara teoritis *grand theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1971), mengenai teori dua set kebutuhan dasar manusia mengacu pada faktor yang mempengaruhi *job hopping motives*. Penelitian Hemdi et al (2018) dan Rasli et al (2017) yang membahas faktor intrinsik dan ekstrinsik dari *job hopping motives* mengungkapkan bahwa ke dua set

kebutuhan dasar tersebut sebagai dorongan untuk melakukan *job hopping motives*. Peneliti berasumsi bahwa dorongan tersebut memiliki peran sebagai *perceived organizational support* dan *hope* untuk menurunkan *job hopping motives*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hubungan tersebut bersifat negatif, namun tidak signifikan. Artinya *perceived organizational support* tidak memiliki hubungan secara langsung terhadap *job hopping motives* pada karyawan. Peran *perceived organizational support* tidak berarti berdampak buruk tapi tergantung karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam menentukan berorganisasi.

Selanjutnya ditemukan hasil bahwa hubungan *hope* dan *job hopping motives* tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa *hope* tidak mampu sepenuhnya menurunkan *job hopping motives* pada karyawan. Temuan ini berbeda pada penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *hope* mengacu pada kecenderungan seorang melakukan *job hopping motives* (Rizqi, 2019). Peneliti menduga terdapat beberapa faktor *hope* tidak berhasil menurunkan *job hopping motives* meliputi; ketidaksesuaian visi dan misi karyawan pada perusahaan, kondisi mental pada usia muda yang masih labil dan merasa cepat puas dalam mempelajari suatu hal ditempat bekerja. Pemberdayaan generasi milineal menjadi pondasi yang kuat dalam mengembangkan perusahaan level *start-up* untuk memberikan inovasi dan kreativitas, akan tetapi karakter yang sulit untuk dipahami bisa berdampak kepada perusahaan itu sendiri (Salamzadeh, 2015). *Hope* memang memberikan kontribusi cukup besar terhadap kinerja karyawan membangun motivasi dan tekad untuk menentukan tujuan karir dalam hidupnya (Hui et al., 2014). Akan tetapi motivasi dan tekad tersebut membuat karyawan berambisi untuk melakukan *job hopping motives* sehingga tergesa-gesa ingin mencapai keinginannya.

Temuan selanjutnya didapatkan hasil bahwa *Hope* tidak berhasil menjadi moderasi pada hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives*. Artinya *hope* tidak berhasil memoderasi hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* dan tidak berhasil menurunkan tingkat *job hopping motives* pada karyawan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan kontribusi pengaruh *perceived*

*organizational support* dengan *job hopping motives* melalui *hope* memberikan sumbangan efektifitas sebesar 0,6% pada hubungan *perceived organizational support* antara *job hopping motives* di moderasi oleh *hope*.

Peneliti menduga faktor pendukung lainnya selain *hope* sebagai pendorong karyawan untuk lebih mementingkan ego dengan tujuan untuk memutuskan pindah ketempat pekerjaan lainnya. Kondisi ini sangat memungkinkan untuk terjadi ketika karyawan tidak merasa cocok dengan visi dan misi tempat mereka bekerja (Hemdi et al., 2018). Dinamika sistem perusahaan dan karakter milineal menjadi faktor utama dalam karyawan memutuskan untuk melakukan *job hopping motives* (Rasli et al., 2017). Dengan demikian, karyawan meyakini bahwa melakukan *job hopping motives* adalah keputusan yang tepat dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka maka tinggi rendahnya *job hopping motives* pada karyawan tidak dapat sepenuhnya ditentukan berdasarkan *perceived organizational support* maupun *hope* pada karyawan. Melainkan banyaknya faktor seperti kecocokan kondisi perusahaan dan induvidu dalam mempersepsikan lingkungan kerja yang diterimanya. *Hope* tidak berhasil berperan sebagai moderasi antara *perceived organizational support* dan *job hopping motives* pada karyawan, melainkan faktor lainnya yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan *job hopping motives*.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya literatur secara konsep terkait *job hopping motives* di Indonesia karena secara budaya dan sistem dengan perusahaan luar berbeda. Selain itu dalam pembagian kuisisioner beberapa karyawan kurang menunjukkan kondisi sebenarnya. Sehingga beberapa subjek peneliti menggunakan *google form* karena menyesuaikan dengan kondisi subjek yang sering turun lapang.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hubungan POS dengan *job hopping motives* memiliki arah yang negative namun tidak signifikan, selain itu *hope* tidak memiliki berhasil memoderasi hubungan terhadap *perceived organizational support* maupun *job hopping motives*

Penelitian selanjutnya diharapkan mengkaji dari segi faktor eksternal terkait *job hopping motives* seperti pendapatan karyawan dan kondisi psikologis dengan keluarga. Kemudian membahas secara dalam apa saja dampak dari *job hopping motives* di perusahaan Indonesia khususnya level *startup* dengan menggunakan pendekatan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mutalib Mohamed Azim, M. T. D. (2016). *Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Psychological Capital*. 9(2), 99–118.
- Adlina, F., Wiroko, E. P., & Hayuwardhani, F. W. T. (2018). Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah pada Pegawai PPPKP-KKP. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 211–220. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.2314>
- Ariani, D. W. (2011). Kepuasan , nilai , dan komitmen pada industri perbankan indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 15(3), 416–427.
- Bitmis, M. G. (2015). The Impact of Perceived Organizational Support on Positive Psychological Capacities: A Study of Nurses. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1), 236–247.
- Blashki, K., Nichol, S., Jia, D., & Prompramote, S. (2007). ‘TBlashki, K., Nichol, S., Jia, D., & Prompramote, S. (2007). ‘The future is old’: immersive learning with generation Y engineering students. *European Journal of Engineering Education*, 32(4), 409–420. <http://doi.org/10.1080/03043790701334228>he future is o. *European Journal of Engineering Education*, 32(4), 409–420. <https://doi.org/10.1080/03043790701334228>
- Deolitte. (2016). *Global Human Capital Trends in 2016*. Retrieved from [https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/human\\_capital/gx-dup-glbal-human-capital-trends-2019.pdf](https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/human_capital/gx-dup-glbal-human-capital-trends-2019.pdf)
- Eisenberger, R., Hutington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *American Psychological Association*, 71(3), 500–507.
- Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(April), 425–434.
- Ghazali, H., Jules, N. J., Othman, M., & Jules, N. J. (2018). Examining the Influence of Perceived Organizational Support Towards Job-Hopping Behaviour: a Case of Casual Dining Restaurant Employees’ in Klang Valley Area, Malaysia. *International Journal of Accounting*, 3(12), 101–108. Retrieved from [www.ijafb.com](http://www.ijafb.com)
- Hemdi, M. A., Buang, F. H., & Saidmamatov, O. (2018). *Investigating the Role of Motivational Factors and Job- Hopping Attitudes on Turnover Intentions of Gen Y Hotel Employees Investigating the Role of Motivational Factors and Job-Hopping Attitudes on Turnover Intentions of Gen Y Hotel Employees*. 8(15), 1–13. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-il5/5089>

- Hui, Q., Cao, X., Lou, L., & He, H. (2014). Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(April), 182–189.
- Jayasundera, A. (2017). Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader-Member Exchange Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees : The Role of Leader-Member Exchange. *Sri Lankan*, 21(January).
- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, Vol. 3, pp. 308–318. <https://doi.org/10.1108/17554211111162435>
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y., Chan, A., Kim, H., Kim, M., ... Kim, H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope , Efficacy , Resilience , and Optimism among Employees in Sport ( HEROES ). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659–680. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>
- Kong, H., & Johnston, A. (2018). *Millennial job hopping proves no barrier to getting hired for majority of Hong Kong employers*. (May), 1–2.
- Krishnan, J. (2016). Perceived Organisational Support – An Overview On Its Antecedents And Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4).
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Malik, A. (2013). Efficacy , Hope , Optimism and Resilience at Workplace –. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1–4.
- Manjot, & Sharma, R. (2018). Turnover Intention and Job Hopping Behaviour of Professionals - A Review. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 1(8), 33–35.
- Meltzer, L., Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1960). The Motivation to Work. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 13, p. 470. <https://doi.org/10.2307/2520337>
- Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2016). Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Manage*, 10(9), 1729–1736. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.1729.1736>
- Osibanjo, A. O., Waribo, Y. J., Akintayo, D. I., Adeniji, A. A., & Fadeyi, O. I. (2019). The Effect of Quality of Work Life on Employees' Commitment Across Nigerian Tech Start-Ups. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 10(3), 41–59. Retrieved from

<http://www.iaeme.com/IJMET/index.asp41><http://www.iaeme.com/ijmet/issues.asp?JTtype=IJMET&VType=10&IType=3>[http://www.iaeme.com/IJMET/index.asp42](http://www.iaeme.com/IJMET/issues.asp?JTtype=IJMET&VType=10&IType=3)

Pandey, D. L. (2019). Job Hopping Tendency in Millenials. *NCC Journal*, Vol. 4, pp. 41–46. <https://doi.org/10.3126/nccj.v4i1.24733>

Pranaya, D. (2014). Job-Hopping – An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67–72.

Rasli, M. A. M., Johari, N. A., Muslim, N. A., & Romle, A. R. (2017). Intrinsic and Extrinsic Factors of Job Hopping : A Perspective from Final Year Business Student. *World Applied Sciences Journal*, 25(11), 2308–2314. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *American Psychological Association*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.825>

Rizqi, A. N. (2019). Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y,. *Thesis*, 81.

Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1539>

Rong, J. (2015). The analysis of the reasons and measurements for job hopping of enterprises in China. *International Journal of Innovative Research in Information Security*, 3(2), 10–15. Retrieved from [www.ijiris.com/volumes/vol2/iss3/03.MRIS10084.pdf](http://www.ijiris.com/volumes/vol2/iss3/03.MRIS10084.pdf)

Salamzadeh, A. (2015). Startup Companies- Life Cycle and Challenges Startup. *4th International Conference on Employment, Education and Entrepreneurship (EEE)*, (August). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3624.8167>

Saleem, S., & Qamar, B. (2017). An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(2), 161–176. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2016-0046>

Satriya, M. G. R. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Layoff Survivor*. Universitas Airlangga Penelitian.



- Slavik, S. (2019). The Business Model of Start Up. Structure and Consequences. *Administrative Sciences*, 9(69), 1–23.
- Steenackers, K., & Guerry, M. (2018). Determinants of job-hopping : an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(January), 494–510. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2014-0184>
- Sujatha, S., & Seema, A. (2017). Perceived organisational support on career success: an employee perspective - an empirical study from an Indian context. *Middle East J. of Management*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.1504/mejm.2017.10004463>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial. *IKRAITH-HUMANIORA*, 2(2), 77–83.
- Tjiang, K. W. C. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Wahana Wirawan. *Agora*, 4(2), 203–208.
- Triandis, H. C., & Herzberg, F. (1967). Work and the Nature of Man. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 20, p. 529. <https://doi.org/10.2307/2520748>
- Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101.
- Yotsidi, V., Pagoulatou, A., Kyriazos, T., & Stalikas, A. (2018). The Role of Hope in Academic and Work Environments: An Integrative Literature Review. *Psychology*, 09(03), 385–402. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.93024>
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior ( TPB ) Terms of Use The copyright of this thesis is owned by its.*
- Yuniasanti, R., Fitriana, F. N., & Triana, P. V. (2019). *Naskah Publikasi.*
- Zhao, E., & Liu, L. (2010). Comments on Development of Job Embeddedness about Study on Turnover and Exploration into Application in Enterprises. *Asian Social Science*, 6(6), 63–72. <https://doi.org/10.5539/ass.v6n6p63>

## **Lampiran. 1**

### **INSTRUMEN PENELITIAN**

Assalamu'alaikum. Wr.Wb

Kepada Yth.

Segala puja dan puji kita panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan karunia dan hidayahnya sehingga peneliti dapat melaksanakan pendidikan S2 sampai saat ini. Saya Erik Hendro Putra Tewal (201810440211021) Mahasiswa program studi Magister Psikologi, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

Terima kasih atas partisipasi anda menjadi salah satu responden dan secara sukarela mengisi kuesioner ini. Adapun tujuan pengumpulan data dalam bentuk kuesioner ini untuk kepentingan akademis dalam rangka penyusunan tesis, program pascasarjana. Oleh karena itu peneliti sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini. Perlu diketahui bahwa skala ini bukan sebuah tes sehingga tidak ada jawaban benar salah atau baik dan buruk, jawaban yang diberikan tidak berpengaruh pada apapun yang berhubungan dengan informasi, identitas, dan lain-lain serta akan dijamin kerahasiaanya, atas kesediaan dan kerjasamanya yang baik peneliti banyak mengucapkan terimakasih. Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini peneliti mohon agar anda membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian, jawablah sesuai dengan keadaan anda sebenarnya bukan harapan atau keinginan anda. Atas kerja sama dan bantuan anda peneliti ucapkan terima kasih.

## IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda (√) pada kotak pilihan yang tersedia. Apabila preferensi pilihan tidak tersedia, mohon isikan secara tertulis pada titik-titik yang disediakan.

1. Nama (Inisial) : .....
2. Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : .....
4. Jabatan : .....
5. Masa kerja : .....

Peneliti

(Erik Hendro Putra Tewal)



### Instruksi Pengisian Skala I, II & III

1. Mohon diisi dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.
2. Berilah tanda (√) untuk respon jawaban dianggap paling benar.
3. Apabila ingin mengganti jawaban beri tanda (=) dan beri tanda (√) untuk jawaban yang dianggap benar.
4. Mohon diisi dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.
5. Apabila saudara telah selesai periksalah kembali bahwa tidak ada item yang terlewatkan.

Keterangan :

STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju

#### Skala I

Skala <i>Perceived organizational support</i>					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Organisasi saya sangat peduli akan kesejahteraan saya				
2	Organisasi saya sangat memperhatikan tujuan dan nilai yang saya emban				
3	Organisasi saya menghargai pendapat saya				
4	Organisasi saya bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan khusus				
5	Bantuan selalu didapatkan dari organisasi saya ketika saya mengalami permasalahan				
6	Organisasi saya akan memaafkan kesalahan saya yang tidak disengaja				

## Skala II

Skala <i>Hope</i>					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk keluar dari kesulitan.				
2	Saya ingin mencapai tujuan dengan penuh semangat.				
3	Ada banyak jalan keluar atas suatu masalah.				
4	Saya sering terlibat dalam sebuah perdebatan.				
5	Saya dapat berpikir banyak cara untuk mendapat sesuatu yang penting dalam hidup.				
6	Saat orang lain merasa berkecil hati, saya dapat mencari jalan keluar atas suatu masalah.				
7	Pengalaman di masa lalu telah mempersiapkan saya dengan baik bagi masa depan.				
8	Saya terbilang sangat sukses dalam hidup.				

**Skala III**

<i>Job hopping motives</i>					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Tidak menyukai pekerjaan menjadi alasan yang baik untuk berpindah-pindah pekerjaan sesering yang di inginkan.				
2	Ketika tidak menyukai rekan kerja, saya sebaiknya terus berpindah-pindah pekerjaan sampai menemukan pekerjaan yang cocok.				
3	Karena bekerja di satu perusahaan cenderung membosankan, seseorang sebaiknya berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya sesering mungkin				
4	Berpindah-pindah pekerjaan merupakan cara yang ideal untuk mendapatkan berbagai jenis pengalaman kerja				
5	Walaupun sudah berkali-kali pindah pekerjaan, saya sebaiknya tetap berganti ke pekerjaan lain ketika pekerjaan tersebut memiliki posisi yang lebih baik				
6	Seseorang sebaiknya berkeinginan untuk berpindah-pindah pekerjaan sebanyak mungkin sampai menemukan pekerjaan yang cocok				
7	Sering berpindah pekerjaan merupakan alasan sempurna ketika setiap pekerjaan tersebut mengarah ke arah yang lebih baik				
8	Berpindah-pindah pekerjaan secara berkala dan mencari pekerjaan yang paling baik meningkatkan gaya hidup merupakan sesuatu yang sangat diinginkan seseorang.				

## Lampiran. 2

### ANALISIS DATA

#### Lampiran 2.1. Reliabilitas & Validitas *Perceive Organizational Support*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	15.41	5.970	.735	.710
item2	15.44	6.182	.654	.730
item4	15.31	7.078	.522	.765
item5	15.34	6.366	.583	.747
item6	15.54	5.977	.576	.749
item7	15.51	7.116	.264	.829

#### Lampiran 2.2. Reliabilitas & Validitas *Hope*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.706	8	

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	22.51	6.116	.485	.656
Item2	22.31	6.560	.369	.683
Item4	22.27	6.132	.561	.642
Item5	23.31	6.698	.135	.765
Item6	22.47	6.150	.609	.635
Item8	22.63	6.617	.456	.667
Item9	22.22	7.140	.289	.697
Item10	23.22	6.485	.475	.662

### Lampiran 2.3. Reliabilitas & Validitas *Job Hopping Motives*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	14.54	11.528	.389	.782
Item2	15.07	11.650	.513	.762
Item3	15.12	12.037	.468	.769
Item4	14.53	11.805	.465	.769
Item5	14.25	10.607	.521	.761
Item6	14.76	10.667	.623	.742
Item7	14.25	10.710	.579	.749
Item8	14.10	11.438	.422	.777



#### Lampiran 2.4. Hasil *Uji Mean* dan *Standart Deviasi*

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
JH	2.94	.758	229
POS	3.29	.469	229
HOPE	3.40	.364	229

**Correlations**

		JH	POS	HOPE
JH	Pearson Correlation	1	.311**	.399**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	229	229	229
POS	Pearson Correlation	.311**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	229	229	229
HOPE	Pearson Correlation	.399**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	229	229	229

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 2.5. Hasil Analisis Hayes

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.427 <sup>a</sup>	.182	.175	.688865	.182	25.182	2	226	.000
2	.434 <sup>b</sup>	.189	.178	.687745	.006	1.737	1	225	.189

a. Predictors: (Constant), HOPE, POS

b. Predictors: (Constant), HOPE, POS, Moderator

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.899	2	11.950	25.182	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.245	226	.475		
	Total	131.144	228			
2	Regression	24.721	3	8.240	17.422	.000 <sup>c</sup>
	Residual	106.423	225	.473		
	Total	131.144	228			

a. Dependent Variable: JH

b. Predictors: (Constant), HOPE, POS

c. Predictors: (Constant), HOPE, POS, Moderator

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.268	.454		-.590	.556
	POS	.274	.108	.169	2.534	.012
	HOPE	.678	.139	.325	4.867	.000
2	(Constant)	3.996	3.267		1.223	.223
	POS	-1.052	1.012	-.650	-1.040	.300
	HOPE	-.559	.949	-.268	-.589	.556
	Moderator	.382	.290	1.205	1.318	.189

a. Dependent Variable: JH

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Moderator	1.205 <sup>b</sup>	1.318	.189	.088	.004

a. Dependent Variable: JH

b. Predictors in the Model: (Constant), HOPE, POS

